

Zeitschrift: Obstetrica : das Hebammenfachmagazin = la revue spécialisée des sages-femmes
Herausgeber: Schweizerischer Hebammenverband
Band: 121 (2023)
Heft: 4

Artikel: Geburtshilfe : mit Konflikten umgehen lernen
Autor: Sebök, Natascha
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1041641>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 16.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



Geburtshilfe: Mit Konflikten umgehen lernen

Antje Kroll-Witzer

Wie in der Geburtshilfe mit Konflikten umgegangen wird, ist wenig erforscht. Dabei sind sie zentrales Element des Arbeitsalltags einer Hebamme. Wie handeln, wenn unvereinbare Bedürfnisse sich abzeichnen? Konflikte sollten sichtbar gemacht werden – sie sind nicht nur negativ, sie bedeuten auch Dynamik.

TEXT:
NATASCHA
SEBÖK

Den Frauen selbstbestimmte Geburten zu ermöglichen, gehört zu den herausforderndsten Aufgaben der Hebamme. Global wird vermehrt die Forderung laut, dass selbstbestimmte Entscheidungen der Patientinnen gegen die ausgesprochenen Empfehlungen respektiert werden (Feeley et al. 2019; Skinner, 2016; Jefford et al. 2021). Weitere Gründe, warum im Kontext der Geburtshilfe Konflikte entstehen, sind Normierungen gegenüber Individualitäten, verkannte Kompetenzbereiche und Rollenbeschreibungen sowie unvereinbare Wertvorstellungen und Ideale.

Leitlinien als Handlungsanweisung

Der Auftrag der Hebammenexpertin geht mit der Einhaltung von Leitlinien als Qualitätsmerkmal einher. Wenn die Hebamme in ihrer Rolle als Fürsprecherin der Frau handelt, kommt sie möglicherweise in Konflikt mit dem System, den Leitlinien und vermindert dadurch

eine vermeintliche Sicherheit. Durch die Angst der rechtlichen Verfolgung bei Fehlern fühlen sich Hebammen zudem auch entmutigt, die Frauen in ihrer Selbstbestimmung zu unterstützen (Duerden, 2005). Wie mit solchen Konflikten in der Geburtsbegleitung umgegangen wird, ist aber vor allem im deutschsprachigen Raum wenig erforscht.

Konfliktpotential erkennen

Bereits in der Ausbildung zeichnen sich Konflikte zwischen dem medizinischen, pathogenetisch orientierten System und dem salutogenetisch orientierten Beruf der Hebamme ab. Der zu erlernende Kompetenzbereich hält Konfliktpotential bereit: Die Schweizer Hebammen sollen anhand verschiedener Rollen- und Kompetenzprofile Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten entwickeln und die werdende Mutter dazu befähigen, Verantwortung zu übernehmen. Die Hebamme soll die Selbstbestimmung der Frau stärken, die Schwangere schützen,

eine symmetrische Beziehung zwischen allen Beteiligten und die kontinuierliche Begleitung fördern. Allein die Anforderungen durch das Berufsprofil und das Gesundheitssystem lassen sich nicht immer mit der Praxis verknüpfen. Hinzu kommen die Bedürfnisse der Familie, welche eventuell nicht systemkonform sind oder nicht den Wertvorstellungen der Hebamme entsprechen. Eine Hilfestellung zum Umgang mit unvereinbaren Bedürfnissen fehlt in der Kompetenzerlernung.

Forschungsansatz:

berufsspezifische Konflikte sichtbar machen

Ein wichtiges Ziel im Umgang mit berufsspezifischen Konflikten ist es, diese sichtbar zu machen und deren Bedeutsamkeit und Auswirkung darzulegen. Hebammen sollen von der Aufdeckung der aktuellen Wissensbestände rund um Konfliktsituationen in der Geburtshilfe und von der Beschreibung des Umgangs mit widersprüchlichen Grundsätzen oder Anforderungen profitieren. Das primäre Ziel der Forschung ist nicht Wissen, sondern Verstehen (Walsh & Downe, 2010). Es wird grundsätzlich von berufsspezifischen Konflikten durch das Situationswissen gesprochen. Der Duden beschreibt einen Konflikt primär als «eine schwierige Situation durch das Aufeinanderprallen widerstreitender Auffassungen oder Interessen oder als einen Zwiespalt aufgrund innerer Probleme.» Die Verbindung verschiedener Wissensformen durch eine Hebamme wird als momentanes Situationswissen gedeutet und führt zu weiteren Entscheidungen und Kon-

sequenzen. Konflikte entstehen, wenn dieses Situationswissen uneindeutig ist oder sich verschiedene Ansätze nicht verbinden lassen (Maio, 2018).

Konflikte als dynamische Prozesse

Es wird häufig vergessen, dass ohne Konflikte in Form von Widerständen und Auseinandersetzungen die Dynamik fehlt und Veränderungen schwerfallen (Bieler, 2021). In Verbindung mit der Salutophysiologie in der Geburtshilfe wird dargelegt, wie wichtig Dynamik in einem Prozess ist und wie Stagnation entsprechend gefährlich sein kann. Idealerweise wird ein Konflikt deshalb auch während einer Geburt als Alltagsphänomen betrachtet. Durch die stetige Herausforderung menschlicher Anpassungssysteme werden Lernprozesse und Flexibilität angeregt

Allein die Anforderungen durch das Berufsprofil und das Gesundheitssystem lassen sich nicht immer mit der Praxis verknüpfen.

(Schmid, 2011). Mit dieser Blickweise verdienen Konflikte eine Erkennung und Wertschätzung. Bei fehlenden Strategien im Umgang mit unvereinbaren Bedürfnissen, Ansprüchen und Kompetenzen wird durch Stresshormone die logische Denkleistung reduziert, es können Kurzschlüsse, Aggression und Impulshandlungen auftreten. Langfristige körperliche Folgen werden wahrscheinlicher (Schwaighofer, 2019).

Empowerment erlernen

Aus der salutogenetischen Perspektive geht hervor, dass regelmässige Gespräche und Körperarbeit bei gestressten Gesundheitsfachpersonen den Kohärenzsinn stärken (Langeland et al., 2022). Wer die Situation besser versteht, damit umgehen kann und auch die Bedeutung eines Konflikts nachvollziehen kann, empfinden die Stressoren im Arbeitsumfeld weniger oft als Herausforderung oder als Bedrohung (Mittelmark, 2022). Durch die vier Phasen des Empowerments kann mit einem wiederkehrenden Konflikt umgegangen und langfristig auch davon profitiert werden (Engel et al., 2006). Die Hebamme kann ebenso ihre kommunikativen Fähigkeiten, ihr Wissen über Körperarbeit, das Problem-Solving und die Ressourcenidentifikation in herausfordernden Momenten nutzen, bei Bedarf auch im interdisziplinären Team. Um möglichst viel Expert*innenwissen zu identifizieren, auszubauen und weiterzugeben, lohnen sich Fachgespräche und Beschreibungen. Absichten, Erwartungen, Auffassungen und Ergebnisse sollen erfasst werden. Es ist illusorisch, das gesamte Expert*innenwissen auf wenige theoretische Aussagen oder Strategien reduzieren zu wollen (Benner, 2017).



Leitlinien anwenden

«Leitlinien sind als «Handlungs- und Entscheidungskorridore» zu verstehen, von denen in begründeten Fällen abgewichen werden kann oder sogar abgewichen werden muss. Die Anwendbarkeit einer Leitlinie oder einzelner Leitlinienempfehlungen muss in der individuellen Situation geprüft werden nach dem Prinzip der Indikationsstellung, Beratung, Präferenzermittlung und partizipativen Entscheidungsfindung. «Individuelle Betreuung» bedeutet nicht, dass das Betreuungspersonal verpflichtet ist, jedem Wunsch der Frau (oder ihrer Begleitpersonen) nachzukommen (...).»

Leitlinien der Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften, 2020.



Fallbeispiel: Wie handeln im Konflikt?

Die Wahl des Geburtsortes, Zeitvorgaben zur Schwangerschaftsdauer, zum vorzeitigen Blasensprung oder auch Vorgaben zur Geburtsdauer: Hier entstehen beispielsweise immer wieder Konflikte. Auch bei der Geburtsbegleitung decken sich die Vorstellungen, Bedürfnisse der gebährenden Frau und Leitlinien nicht immer, wie die folgenden Situationen und Gedankengänge einer Hebamme illustrieren.

...Da ist sie, die nächste Welle, kräftig. – «Ja, du machst das wunderbar.» Nach der Entspannungsphase zu Beginn der Austrittsperiode ist die Frau nun wieder voller Energie im Fluss der Wellen. Es passiert etwas. Die Herztöne des Kindes sind stets im Normbereich. Die Gebärende und ihr Kind sind gut in Kontakt. Die Zeit muss ich im Auge behalten. Laut Leitlinien muss ich bald eine Massnahme ergreifen oder eine Veränderung anstreben. Dies würde den Fluss der Geburt unterbrechen.

Prima, hier kommt die nächste Welle. – Die Frau braucht ihre Zeit, sie sagt, sie spürt das Tiefertreten des Kindes, sie möchte nichts verändern. Nach jeder Welle kehrt sie wieder in sich. Ich frage mich, ob ich eine Fachperson für einen Austausch erreiche. Darf ich sie weiter gebären lassen? Wie viel Verantwortung trage ich, wie viel die Eltern? Wo ist sie sicher? Was würde bei einer Intervention auf sie zukommen?

Wieder wird die Atmung intensiver, eine weitere Welle kommt. Die Herztöne danach sind physiologisch. Bemerkt das Paar gerade, dass ich die Zeit im Blick habe. Spürt es, dass ich mit meinen Gedanken abgelenkt bin und in die Zukunft schauen möchte, vielleicht, um mich abzusichern, um ihm die gewünschte Geburt zu ermöglichen. Welche Vor- und Nachteile ergeben sich für die Familie und für mich als begleitende Hebamme? Entscheide ich mich für oder gegen die Leitlinien, für oder gegen die Wünsche der Gebärenden? Kommuniziere ich meine aktuellen Überlegungen? Ich bin auf eine gute Zusammenarbeit angewiesen, interprofessionell und mit meinen Klientinnen. Ausser dem standardisierten Zeitfaktor gibt es keinen Grund für eine Intervention...

Darstellung, Natascha Sebök

Proaktives Vorgehen bei Konflikten

Hebammen fungieren als Hauptbezugsperson der Schwangeren und Gebärenden. Sie sorgen im interdisziplinären Rahmen für eine symmetrische Beziehungsgestaltung zwischen allen Beteiligten. Dazu gehört, dass sie in Konfliktsituationen eine proaktive

Haltung einnehmen. Marchant beschreibt diese wertvolle Schlüsselposition der Hebamme, die im Zentrum der Geburtshilfe steht. Hebammen navigieren in den einzelnen Situationen die Bedürfnisse der Frau, der Leitlinien, der Organisation und schliesslich diejenigen der Klinik sowie die eigenen Vorstellungen. Die Verbindung der Hebam-

menkunst und der Wissenschaft verdient Wertschätzung und braucht Zeit. Eine ganzheitliche Betrachtungsweise führt zu einer Abwägung verschiedener Einflussfaktoren und vereinfacht die Entscheidungsfindung (Benner, 2017). Dieser Komplexität ist nicht mit vereinfachten, unvollständigen und manchmal sogar unvereinbaren Kompetenz-

profilen zu begegnen. Gefordert ist eine Evaluation der Rollenprofile und ein fachübergreifendes Verständnis und die Akzeptanz von hebammenspezifischen Kompetenzen in der Geburtshilfe. Trotz der Komplexität im Arbeitsalltag stellen sich Hebammen jeden Tag und jede Nacht aufs Neue der Herausforderung der Entscheidungsfindung. Hebammen schaffen es, autonome und informierte, klinische Entscheidungen zu treffen und trotzdem die Selbstbestimmung zu fördern (Sullivan, 2005).

Die Bedürfnisse der Frauen einordnen

Im Umgang mit berufsspezifischen Konflikten kommt es darauf an, ob die Hebamme die Bedürfnisse der Frau als unkonventionell einordnet, unvereinbare Ideale feststellt oder ob sie die Problematik eher rigiden Leitlinien zuspricht. Ist sie der Überzeugung, dass die Vorgaben einen sinnvollen Rahmen bieten, wird sie versuchen, die Richtlinien zu vermitteln. Empfindet sie die Leitlinien als zu strikt, wird sie eher den Bedürfnissen der Frauen nachkommen. Egal für welche

Hebammen navigieren in den einzelnen Situationen die Bedürfnisse der Frau, der Leitlinien, der Organisation und schliesslich diejenigen der Klinik sowie die eigenen Vorstellungen.

Richtung sich die Hebamme entscheidet, sie nimmt die Herausforderung beim berufsspezifischen Konflikt wahr und macht sich Gedanken. Abwägungen weisen sie vielleicht auf weitere Unklarheiten hin und lassen sie aufhorchen. Sie fordern sie heraus, sich für ihre Hebammenkompetenzen einzusetzen oder den Wünschen der Frau zu entsprechen.

Kontinuierliche Begleitung

Deutlich wird, wie gesundheitsfördernd sich die kontinuierliche Begleitung im Hinblick auf diese berufsspezifischen Konflikte auswirkt. Die vertrauensvolle, partnerschaftliche Beziehung zur Gebärenden unterstützt in der Konsensfindung und in der Akzeptanz von Ungewissheit. Es fällt schwerer, Machtverhältnisse auszunutzen. Gleichzeitig erschwert diese nahe Zusammenarbeit das Verständnis für das standardisierte Schweizer System. Alles deutet darauf hin, dass die kontinuierliche Begleitung bereits viele Konflikte im Vorhinein löst oder gar nicht erst aufkommen lässt. Deutet sich allerdings ein Konflikt in der Geburtsbegleitung an, wirkt er sich nicht nur auf die Hebamme aus, sondern auf das gesamte Geburtserlebnis. Da die berufsspezifischen Konflikte durch die enge Beziehung zur Frau spürbarer sind, ist die Verarbeitung von herausfordernden Begleitungen entscheidend. Reflektieren die Hebammen zudem die Geburtssituationen, aber auch ihre Werte und Vorstellungen sowie ihre Rollenprofile, kann ein Umgang und vielleicht sogar ein Sinn gefunden werden. Die vielschichtigen Fähigkeiten von Hebammen sollen betont und die kontinuierliche Begleitung gefördert werden. Dadurch wird die berufliche Zufriedenheit der Hebamme sowie das Wohl und die Gesundheit von Mutter, Kind und Hebamme gestärkt. ☉

Der Artikel basiert auf der wissenschaftlichen Masterarbeit mit qualitativem Forschungsansatz von Natascha Sebök an der Fachhochschule Salzburg, Österreich.

AUTORIN



Natascha Sebök, Hebamme MSc, seit 2017 Geburtshaushebamme, Co-Präsidentin der Sektion Geburtshaus- und Hausgeburtshaushebammen, setzt sie sich zudem für die ausserklinische Geburtshilfe ein.

Literatur

- Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften e. V. (2020)** Die vaginale Geburt am Termin (S3 Leitlinie 015/083). <https://www.awmf.org>
- Benner, P. (2017)** Stufen zur Pflegekompetenz. From Novice to Expert. Bern: Hogrefe.
- Bieler, K. (2021)** Konfliktkultur. (weiter-)entwickeln. Nachhaltige Veränderung der Konfliktmentalität in Unternehmen. Dissertation. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag.
- Duerden, J. M. (2005)** Supporting Decision Making through Supervision. In: Raynor, Maureen D., Marshall, J. E., Sullivan, A. (Hg.) Decision Making in Midwifery Practice. Churchill/Livingstone: Elsevier; 157-168.
- Engel, F. et al. (2006)** Theoretische Konzepte in der Beratung. In: Schäffer, D., Schmidt-Kaehler, S. (Hg.) Lehrbuch Patientenberatung. Bern: H. Huber.
- Feeley, C., Thomson, G. & Downe, S. (2019)** Caring for women making unconventional birth choices: A meta-ethnography exploring the views, attitudes, and experiences of midwives. *Midwifery*; 72, 50-59.
- Jefford, E., Nolan, S., Jomeen, J. & Maier, B. (2021)** Giving midwives a voice - Qualitative perspectives of an "empowering decision-making workshop". *Journal of Clinical Nursing*; 1-9.
- Langeland, E. et al. (2022)** Effectiveness of Interventions to Enhance the Sense of Coherence in the Life Course. In: Mittelmark, Maurice B. et al. (Hg.) The Handbook of Salutogenesis. Cham: Springer Verlag, 201-221.
- Leitlinien der Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften (2020)** Einführung: Was sind Leitlinien? <https://www.awmf.org>
- Maio, G. (2018)** Werte für die Medizin. München: Kösel Verlag.
- Marchant, S. (2005)** Developing Clinical Judgements. Raynor, M., Marshall, D., Jayne, E. & Sullivan, A. (Hg.) Decision Making in Midwifery Practice. Churchill/Livingstone: Elsevier 85-100.
- Mittelmark, M. (2022)** Stressor Appraisal on a Pathway to Health: The Role of the Sense of Coherence. In: Mittelmark, Maurice, B. et al. (Hg.) The Handbook of Salutogenesis. Cham: Springer Verlag, 69-78.
- Schmid, V. (2011)** Schwangerschaft, Geburt und Mutterwerden. Ein salutogenetisches Betreuungsmodell. Hannover: Elwin Staude Verlag.
- Schwaighofer, EM (2019)** Zweite Säule der Gesundheit. Neurotransmitter - Überleitung zum Hormonsystem. Skriptum an der Fachhochschule Salzburg, Salzburg.
- Skinner, J. & Maude, R. (2015)** The tensions of uncertainty: Midwives managing risk in and of their practice. In: *Midwifery*; 06.2016, 38, 35-41.
- Sullivan, A. (2005)** Skilled Decision Making through Supervision. In: Raynor, Maureen D., Marshall, J. E., Sullivan A. (Hg.) Decision Making in Midwifery Practice. Churchill/Livingstone: Elsevier, 169-177.
- Von Poser, C. & Ingensiep-Noack, D. (2022)** Mit Resilienz gegen Stress. In: *Deutsche Hebammen Zeitschrift*; 06.2022, 62-66.
- Walsh, D. & Downe, S. (2010)** Intrapartum care, essential midwifery practice. Oxford: Wiley-Blackwell.